

令和元年度 第1回横浜市男女共同参画審議会

令和元年7月29日(月)
午前10時～12時
市庁舎2階 局会議室

次 第

開 会

- ・ 政策局女性活躍・男女共同参画担当理事あいさつ
- ・ 委員の自己紹介
- ・ 横浜市男女共同参画審議会について

議 事

- 1 会長の選任について
- 2 第4次横浜市男女共同参画行動計画に基づく施策の実施状況 資料1

報告事項

- 1 第5次横浜市男女共同参画行動計画の策定について 資料2
- 2 よこはまグッドバランス賞認定委員会について 資料3
- 3 横浜市男女共同参画貢献表彰の選考について 資料4
- 4 令和元年度 横浜市の男女共同参画に関する主な取組について 資料5
- 5 令和元年度 男女共同参画センターの主な取組について 資料6

閉 会

第 4 次横浜市男女共同参画行動計画に基づく施策の実施状況

取組分野における各指標について

(1) 「**成果指標** = 取組の結果、“何”が“どのよう”になっているか」の設定

取組分野ごとに、成果指標を設定し、その達成状況を把握して、次期行動計画に反映します。

(2) 「**活動指標** = 成果指標の達成に向けて“何”が“どれくらい”進んでいるか」の設定

成果指標の進捗に関わる指標を活動指標として設定し、進捗状況を見ることで、要因の把握を行います。

(3) 「**関連指標**」の設定

成果指標に影響を与える外部要因などの背景となる情報を把握し、計画の達成度をよりの確に把握するため、成果指標に関連する指標を設定します。

なお、本指標は市の取組だけにとどまらず、外的要因の影響が大きいものや、目標を達成することが必ずしも適当でないものであるため、目標値は設定せず、数値の状況把握を行います。

各指標の進捗度に係る調査

- ・平成 29 年度「男女共同参画に関する事業所調査」(横浜市)
- ・平成 29 年度「就業構造基本調査」(総務省、平成 30 年 7 月 13 日発表)
- ・平成 30 年度「横浜市男女共同参画に関する市民意識調査」

評価の考え方

各指標は 3 段階で評価します。

指標の達成度		目標値に対する評価方法	
		① 5 か年で測るもの	② 単年度で測るもの
◎	・目標値を上回った	$X \geq 72\%$	$X \geq 120\%$
○	・おおむね目標値どおり	$72\% > X \geq 54\%$	$120\% > X \geq 90\%$
△	・目標値を下回った	$54\% > X$	$90\% > X$

※①は累計目標（120%）÷ 5（年）× 経過年数を目標値とした上で評価します。また、計画策定時の数値を現状値とし、現状値から目標値への各年度ごとの進捗率に応じて評価します。

※評価の考え方は中期 4 か年計画に準拠しています。

第4次横浜市男女共同参画行動計画 指標進捗状況（平成30年度）

取組分野Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍 指標

重点施策Ⅰ 働きたい・働き続けたい女性への就業等支援							
成果指標1	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
			H28	H29	H30	評価	
市内企業及び市役所の管理職（課長相当職以上）に占める女性割合	30%	市内企業 13.5% (25年度)	13.7% (27年度)	15.1%	15.1% (29年度)	△	※数値は平成29年度「男女共同参画に関する事業所調査」(横浜市)のもの
		市役所 13.0% (26年度)	14.8%	16.3%	17.6% (H31.4.1速報値)	△	
活動指標	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
市内企業における従業員女性割合（正社員）	50%	28.6% (25年度)	27.1%	32.3%	32.3% (29年度)	△	※数値は平成29年度「男女共同参画に関する事業所調査」(横浜市)のもの
市役所における女性職員の係長昇任試験受験率	50% (31年度)	16.1% (26年度)	18.2%	20.7%	22.7%	△	

平成30年度の主な取組

○公共調達におけるインセンティブの付与【政策局】【財政局】
公共調達におけるインセンティブとして、男女共同参画・女性活躍を推進する企業を評価する取組を実施した。(平成30年度総合評価落札方式の契約件数153件中、「女性技術者の登用」適用(70件)、「男女共同参画及び女性活躍の推進」適用(150件))

○よこはまグッドバランス賞【政策局】
女性の能力を活かし、男女ともに働きやすい職場環境づくりを積極的に進める市内事業所を「よこはまグッドバランス賞」と認定するとともに、その取組を広く紹介した。(30年度139事業所認定、うち特別賞2社、継続賞34社)

○よこはま女性のリーダーシップ・プログラム【政策局】
市内企業におけるリーダーや管理職候補の女性、管理職になって2年程度の女性を対象に、「リーダーとしてのマインドセット」「チームにおけるリーダーシップ」「女性リーダーのネットワーク形成」を目的とした女性社員育成プログラムを実施した。(主催：横浜市男女共同参画推進協会、共催：横浜市)

○女性役員育成研修【政策局】
内部登用による役員候補や社外取締役候補となる女性人材を対象に、女性役員として活躍するための自覚や意識、知識を習得してもらうよう、企業経営層からの講演と専門家からの講義を実施した。(主催：内閣府、共催：横浜市、川崎市、相模原市)

○市役所における女性責任職の登用促進【総務局】
全責任職に対しWプログラムへの理解を促進するため、目標設定の必須化や研修を実施した。また、職員のキャリア形成を支援するため、研修やセミナーを実施した。

○市役所におけるワーク・ライフ・バランスの推進【総務局】
柔軟な勤務形態の一つとして、「在宅型テレワーク(在宅勤務)」及び「横浜版フレックスタイム制度」の対象を拡大、全庁で実施しその効果や課題を検証した(平成31年度本格導入)。

目標達成に向けた課題

○市内企業における女性管理職割合は、目標達成に向けて、引き続き、女性が働き続けられる職場環境づくりや、経営層及び職場の意識改革、男性中心の労働慣行の見直し、管理職にふさわしい女性人材の育成や個別のキャリア形成支援が必要とされる。

○市役所の女性管理職割合は増加傾向にあり、係長昇任試験受験率も伸びているが未だ低調であり、女性職員のキャリアアップを後押しする組織風土を醸成するとともに、ワーク・ライフ・バランスの推進と両立支援に対する職場理解の促進に引き続き取り組む必要がある。

対応策

○よこはまグッドバランス賞認定のメリットを広く周知し、認定を目指す企業を増やすことで、企業における女性登用を推進する。

○女性のリーダーシップ・プログラムや女性役員育成研修など、女性管理職・役員育成を促す取組を継続的に実施する。

○市役所におけるワーク・ライフ・バランスを推進するため、責任職をはじめ職員への制度周知等や相互理解促進のための情報発信等を行うほか、テレワーク及びフレックスタイム制度の試行を全区局に拡大し、本格実施に向けた課題を検証していく。

成果指標2	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
			H28	H29	H30	評価	
横浜市附属機関の女性参画比率	50%	40.4% (27年度)	40.7%	40.9%	40.7% (H31.4.1現在)	△	
活動指標	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
女性割合40%未満の附属機関数(3人以下の附属機関を除く)	0機関	48機関 (27年度)	42機関	46機関	43機関 (H31.4.1現在)	△	

平成30年度の主な取組

○附属機関の委員における女性の登用推進【政策局】【総務局】
附属機関委員を新たに任命、一斉改選または一部改選の際に行う事前協議において、女性委員の積極的な登用を働きかけた。また、附属機関所管課からの依頼により、人材データベースによる情報提供を行った。

目標達成に向けた課題

○附属機関の女性参画比率については横ばいとなっており、市民の半数は女性であることを鑑みると、引き続き積極的な登用が必要である。

○分野によっては、附属機関の委員として求められる人材に女性が圧倒的に少ない場合がある。

○区局毎に附属機関の男女比率を算出しているが、女性比率が6割を超える区局もあり、男女いずれの割合も40%を下回らないことが求められる。

対応策

○女性割合40%未満の機関については、適宜把握に努めつつ、庁内の会議の場などで示すことで、各所管の認識を深めるとともに、改選期等のタイミングにおける女性委員の登用推進を働きかける。

○女性委員候補者の情報を必要とする所管に対しては、政策局男女共同参画推進課で人材検索を支援することについて周知し、情報提供を行っていく。

○長期的な視点で、女性が少ない分野を専門とする人材育成を支援する取組を行う。

成果指標3	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
			H28	H29	H30	評価	
25-44歳の女性有業率	73%	① 25-29歳 73% ② 30-34歳 59% ③ 35-39歳 63% ④ 40-44歳 65% (24年度)	① 73% ② 59% ③ 63% ④ 65% (24年度)	① 80% ② 73% ③ 63% ④ 71%	① 25-29歳 80% ② 30-34歳 73% ③ 35-39歳 63% ④ 40-44歳 71% (29年度)	△	数値は平成29年度「就業構造基本調査」(総務省)のもの
関連指標	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
			H28	H29	H30	評価	
市内企業における男女別平均勤続年数の差			2.2年 (男性11.3年、 女性9.1年) (27年度)	2.5年 (男性12.3年、 女性9.8年)	2.5年 (男性12.3年、 女性9.8年) (29年度)		※数値は平成29年度「男女共同参画に関する事業所調査」(横浜市)のもの
活動指標	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
			H28	H29	H30	評価	
保育所待機児童数	0人	20人 (26年度)	2人	63人	46人 (H31.4.1現在)	△	平成28年度までは旧定義、平成29年度より新定義で集計
放課後19時までの居場所づくり							
放課後キッズクラブの整備率	全校 (31年度)	26.0% (25年度)	60.1%	73.9%	86.2%	○	数値は「子ども・子育て支援事業計画」(平成27年度～平成31年度)のもの
必要な分割・移転を終えた放課後児童クラブの割合	100% (31年度) ※分割・移転を終えた全クラブ	8.0% (25年度)	39.3%	35.1%	53.7%	△	
ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる企業の割合	40%	28.1% (25年度)	26.5%	44.0%	44.0%	◎	※数値は平成29年度「男女共同参画に関する事業所調査」(横浜市)のもの
就労支援の件数	12,500人 (5か年累計)	2,297人 (25年度)	3,772人	7,888人	11,917人	◎	横浜市就職サポートセンター 横浜市男女共同参画センター の事業における就労支援の件数
平成30年度の主な取組							
<p>○女性とごと 応援デスク【政策局】 「女性とごと 応援デスク」を市内男女共同参画センター3館で実施した。また、市内図書館や子育て関連施設等でのアウトリーチを行った。(利用者数のべ2,202人) ※就活ナビゲーターによる相談、キャリア・カウンセリング、女性のための福祉のごと相談、女性のための職場の人間関係・ハラスメント相談、社会保険労務士による労働サポート相談、シングルマザーのための就労相談、ミニセミナーを含む</p> <p>○よこはまグッドバランス賞【政策局】(再掲) 女性の能力を活かし、男女ともに働きやすい職場環境づくりを積極的に進める市内事業所を「よこはまグッドバランス賞」と認定するとともに、その取組を広く紹介した。(30年度139事業所認定)</p> <p>○職住近接モデルの創設【政策局】 金沢臨海部をモデル地域として、就労希望を持つ地域の主婦層と人材確保を課題とする地元企業が交流する機会の創出や、地元企業の求人情報の効果的な発信に取り組む、女性の雇用を促進した。</p> <p>○保育・教育基盤の確保【子ども青少年局】 全ての子どもに乳幼児期の保育・教育を保障するため、保育所・幼保連携型認定子ども園・小規模保育等の整備など、待機児童対策を進めると共に、保育所、幼稚園など保育・教育基盤の安定的な確保に取り組んだ。</p> <p>○留守家庭児童のための放課後の居場所づくり【子ども青少年局】 全ての子どもたちに豊かな放課後を過ごせる場所と機会を提供するとともに、増加する留守家庭の子どもたちの居場所を充実させるため、全ての小学校において、はまっ子ふれあいスクールから放課後キッズクラブへの転換を進めた。また、耐震化や面積確保等、基準への適合が必要な放課後児童クラブに対し、分割・移転支援を行った。 ※はまっ子ふれあいスクールから放課後キッズクラブへの転換 42校(累計294校) 放課後児童クラブの面積基準・耐震基準適合のための分割・移転 25か所(累計:72か所)</p> <p>○中小企業女性活躍推進事業助成金【経済局】 中小企業の事業者が、女性活躍推進のための就業規則の変更などの制度改革や専門家によるコンサルティング、女性専用設備の設置などに取り組む場合の費用の一部助成を行い、企業の取組を後押しした。(交付件数19件、うちテレワーク推進企業モデル事業助成金2件)</p> <p>○横浜テレワーク推進事業【経済局】 在宅ワークを可能にするICT整備や女性専用設備の設置などに取り組む場合、費用の一部を「中小企業女性活躍推進事業助成金」として助成。(2件)</p>							
目標達成に向けた課題							
<p>○本市は市外勤務の女性が多く、長時間通勤が負担となり、結婚・出産等を機に離職する割合が高い。職住近接を希望する女性は多いが、企業の求人が正社員中心で、就業ニーズと合っていない。</p> <p>○男女共に平均勤続年数は前回調査から上昇している一方、男女の平均勤続年数の差は2.2年から2.5年に広がっている。</p> <p>○認可保育所整備や横浜保育室の認可移行支援など受入枠拡大の取組を実施しているものの、大規模な宅地開発などにより保育ニーズが高まっている地域では、整備が追いつかない状況にある。</p> <p>○ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる企業の割合は、前回調査と比較して高まっているが、「必要だが実施していない」「必要と思わず実施していない」と回答している企業も56%にのぼっており、引き続きワーク・ライフ・バランスの意義等の理解も促進する必要がある。</p>							
対応策							
<p>○金沢臨海部で創設した職住近接モデルを他地域に紹介し、就労希望を持つ主婦層と地元企業の交流の機会を増やしていくとともに、企業に向けては女性の就業ニーズを伝える機会を設ける。</p> <p>○保育所待機児童に関しては、エリアによって異なる保育ニーズを把握したうえで、よりきめ細かい対策を推進するほか、乳幼児の一時預かり事業の拡充や、幼稚園、認定子ども園における一時預かり事業の拡充を図る。</p> <p>○より一層養育者に寄り添った情報提供を行っていくため、保育・教育コンシェルジュの人材育成強化を図る。</p> <p>○企業に対しては、よこはまグッドバランス賞事業のPR等を行う中で、男女ともに働きやすい職場づくりを推進する必要性を伝えることや、働き方改革の啓発と合わせてワーク・ライフ・バランスの意義に関する理解促進に引き続き取り組んでいく。</p>							

成果指標4	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
			H28	H29	H30	評価	
女性起業家支援による創案件数	170件 (5か年累計)	109件 (22-25年度実績)	42件	88件	137件	◎	女性起業家支援(IDEA・女性起業UPルーム)による創案件数
活動指標	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
			H28	H29	H30	評価	
起業・経営相談件数	5,700件 (5か年累計)	1,491件 (26年度)	1,251件	2,413件	3,615件	○	女性起業家支援チーム及び女性起業準備相談への相談件数
女性起業家向けのセミナー等の回数	145回 (5か年累計)	29回 (26年度)	28回	50回	79回	○	経済局・男女共同参画センターが開催する女性起業家向けセミナーの件数

平成30年度の主な取組

○女性としごと 応援デスク【政策局】(再掲)
「女性としごと 応援デスク」を市内男女共同参画センター3館で実施した。また、市内図書館や子育て関連施設等でのアウトリーチを行った。(利用者数のべ2,202人)
※就活ナビゲーターによる相談、キャリア・カウンセリング、女性のための福祉のしごと相談、女性のための職場の人間関係・ハラスメント相談、社会保険労務士による労働サポート相談、シングルマザーのための就労相談、ミニセミナーを含む

○女性起業家成長促進事業【経済局】
起業に向けた検討段階から、起業後の支援まで、それぞれの成長段階に応じた支援を実施した。
・メンター事業支援者数(全5回) 基礎コース(初・中級):3人 発展コース(上級):1人
・女性経営者ステータスアップ講座(全4回) 参加人数:35人

○女性起業家のための経営・創業相談【政策局】【経済局】
起業前、起業初期の女性から事業の発展を目指す女性まで、様々な経営上の課題解決に向け、女性を中心とした中小企業診断士等が相談に応じ、支援した。(相談件数:1,202件)

目標達成に向けた課題

○女性起業家支援においては、成長段階に応じた効果的なメンタリングの実施が課題であり、経験豊富な先輩女性経営者や専門知識が豊富な中小企業診断士などがメンターとなり、幅広い分野に渡る課題に対する的確に助言し、女性起業家の成長発展を後押しする必要がある。

対応策

○個々の事情にたいねいに寄り添いながら、男女共同参画センターの情報機能や相談機能等を活かして、多面的に女性の就業を支援していく。

【参考:30年度】取組分野Iについての審議会意見

○管理職の受診率を上げるためには、管理職のワーク・ライフ・バランスを実現することが重要である。
○女性が仕事を続けられないため管理職になる母数が少ない。女性が管理職になれるくらいまで、仕事を継続できるよう支援が必要である。
○各附属機関が次期改選の際、女性委員の登用について意識している必要があり、そのための各機関への働きかけが重要である。
○附属機関委員にもクォーター制を導入するなど、ある程度強制力をもって進めなければ目標は達成できない。
○女性の就業支援の根底には働き方改革があり、経営者の意識改革を加速していくべきである。また同時に、夫の意識改革も重要であり、彼らが家事・育児・介護に参画することで飛躍的に変化するのは必ずである。
○横浜市は全国でも性別役割分担意識が強い都市であり、この意識を解消していくための啓発なども取組むべきである。
○起業家にはマインドセットが大切であり、メンターは厳しいことも伝えなければならないため、1対1で対応することが重要である。
○創業支援には、起業に向けてのノウハウだけでなく、資金確保のための融資相談や法的手続き相談、創業後の販路開拓など、成長段階に応じた支援システムが必要である。

第4次横浜市男女共同参画行動計画 指標進捗状況（平成30年度）

取組分野Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現 指標

重点施策Ⅱ 困難な立場にある男女への支援							
成果指標1	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
			H28	H29	H30	評価	
ひとり親家庭の就労者数	1,900人 (26年度から31年度 までの6か年累計)	303人 (26年度)	1,022人	1,493人	1,953人	◎	数値はひとり親サポートよこはま 及びジョブスポットを利用したひとり 親で就職に結びついた数
関連指標	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
児童扶養手当受給者数		20,869人 (26年度)	20,089人	20,890人	18,708人		
活動指標	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
ひとり親家庭等自立支援事業 利用者数	5,300人 (31年度)	5,137人 (26年度)	3,510人	5,863人	4,971人	○	
男女共同参画センターにおける ひとり親就労支援事業の 利用者数	350人 (5か年累計)	12人 (26年度)	123人	181人	294人	◎	
平成30年度の主な取組							
<p>○ひとり親サポートよこはまにおける自立支援事業【こども青少年局】 就労支援員による一人ひとりの状況に応じたマンツーマンでの就労支援を実施。(ひとり親家庭等自立支援事業利用者数:4,971人)</p> <p>○ジョブスポットなどにおける就労支援【健康福祉局】 区役所の福祉部門とハローワークが連携し、生活相談から就職まで一体的な支援を実施。(30年度新規利用登録者数4,716人、就職者数3,176人、就職率67.3%)</p> <p>○ひとり親世帯の市営住宅の募集【建築局】 市営住宅の募集において、ひとり親世帯への当選倍率優遇や、「子育て世帯」(ひとり親世帯含む)に対して、収入基準緩和、当選倍率優遇、子育て世帯限定(入居期限なし)の住宅募集等を実施。(ひとり親世帯の当選倍率優遇939世帯、子育て世帯(ひとり親含む)限定募集118戸実施)</p> <p>○男女共同参画センターにおける就労支援講座の実施【政策局】 男女共同参画センター3館において、ひとり親の方について、その方の状況や意向に応じてきめ細かく就労を支援する各種講座を実施した。 (シングルマザーのための就労相談のべ11人、ひとり親家庭就業支援講習会「適職発見セミナー」のべ49人)</p>							
目標達成に向けた課題							
<p>○「ひとり親サポートよこはま」における就労支援者数や就労者数については、計画策定時から大幅に減少しているが、その要因としては、就労支援については他にもジョブスポットや男女共同参画センターの事業を始め、就労支援のチャンネルが増加したことがあげられる。しかしながら、様々な困難を抱えるひとり親家庭に対しては、個々の状況に合わせた対応が必要であり、総合的に支援できるように進める必要がある。</p>							
対応策							
<p>○「ひとり親サポートよこはま」での就労支援等において、引続き様々なアプローチやひとり親家庭の個々の状況に合わせた能力開発や就労支援の実施について検討する。</p> <p>○市営住宅の募集においては、各種優遇制度を引き続き行いつつ、関係する機関と連携して情報提供を行っていく。</p> <p>○男女共同参画センターにおける有料の就労支援事業については、シングルマザーが利用しやすいよう、ひとり親に対する参加費免除制度を継続して実施する。</p>							

第4次横浜市男女共同参画行動計画 指標進捗状況（平成30年度）

取組分野Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現 指標

重点施策Ⅱ 困難な立場にある男女への支援							
成果指標2	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
			H28	H29	H30	評価	
夫婦間における次のような行為を暴力と認識する人の割合 ①【精神的暴力】交友関係や電話を細かく監視する ②【経済的暴力】必要な生活費を渡さない ③【性的暴力】避妊に協力しない	100%	① 32.2% ② 53.7% ③ 52.6% (26年度)	① 32.2% ② 53.7% ③ 52.6% (26年度)	①32.8% ②48.3% ③51.6% (30年度)	①32.8% ②48.3% ③51.6%	△	※数値は平成30年度「横浜市男女共同参画に関する市民意識調査」のもの
関連指標	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
DV被害者のうち暴力を受けた後に相談した人の割合		20.7% (26年度)	20.7% (26年度)	26.6%	26.6%		※数値は平成30年度「横浜市男女共同参画に関する市民意識調査」のもの
DV相談件数		4,659件	4,994件	5,096件	4,842件		
活動指標	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
若者向けデートDV防止講座の開催数	155コマ (5か年累計)	26コマ	31コマ	63コマ	93コマ	○	※男女共同参画センター横浜における開催数
デートDV周知のためのチラシ等配布数	30,000枚/年	新規指標のため、現状値なし	58,577枚	59,306枚	29,560枚	○	
平成30年度の主な取組							
<p>○関係機関との連携強化【政策局】【子ども青少年局】 警察等の関係機関や民間団体、関係部署等と連携しDV被害者の相談受付、一時保護、自立支援といった切れ目のない支援を実施した。また、横浜市DV施策推進連絡会の開催や市DV相談支援センターの連絡会議、庁内向けの研修、区における要保護児童対策地域協議会などを活用した関係づくりを行い、関係機関と連携強化を進めた。</p> <p>○DV相談支援センターにおける相談受付【政策局】【子ども青少年局】 区福祉保健センター、男女共同参画センター、子ども青少年局が一体となって、DV相談支援センターによる相談支援を行った。 また、男性被害者からの相談受付も実施した。(DV相談支援センター 男性被害者対応件数 109件)</p> <p>○未然防止に向けた広報啓発【政策局】【子ども青少年局】 市関連施設、医療機関、教育機関等を通じて、チラシ、カード等により相談窓口を周知した。 また、区役所等で啓発タペストリー展示やグッズ配布等のキャンペーンを展開しました。象の鼻パークなど、市内の観光名所等でライトアップや啓発物の配布を実施した。成人式会場での映像放映や広報物配布等で新成人に向けた広報を行った。 庁内関係部署へ向けて相談窓口の周知やDVの正しい理解を促すための研修を実施した。 市内の中高大学生を対象にデートDV防止講座を実施した。</p> <p>○ハラスメントの防止啓発【政策局】【市民局】 市内企業に対しハラスメント防止研修講師の派遣や研修用教材の提供を行った。(DVD及びVHS111本) 企業向けセミナー「誰もがいきいきと働ける職場づくり」を実施した。(1回、120人参加)</p> <p>○若い世代向けの周知媒体の充実【政策局】 28年度に明治学院大学の女子学生らの協力を得て開発した無料iPhoneアプリ「Charm～女の子の身を守るアプリ」(ダウンロード数3,677件)について、デートDV出前啓発事業の出張先である高校や中学などへのチラシ配布のほか、明治学院大学、市営地下鉄駅へのポスター掲示や広報カードの配布を行った。</p> <p>○性的少数者の方々への理解促進【市民局】【教育委員会事務局】 人権啓発イベント「多様性を認め自分らしく生きられる社会づくり～LGBTへの理解を深めよう～」を開催した(約1,600人参加)。また、性的少数者が気軽に訪れることができる交流スペースを提供(24回開催、延べ116人利用)、性的少数者や家族の方、職員の方のためのLGBT相談を実施した(48回開催、延べ21人利用)。教職員を対象にLGBTに関する研修「性別で見る多様性と人権」を開催した。</p>							
目標達成に向けた課題							
<p>○女性に対する暴力防止運動期間に、児童虐待防止キャンペーンとタイアップした啓発活動を実施しているが、DVに関する市民の認知度・理解度は低い。</p> <p>○DV相談支援センターの相談・支援スキルのレベルアップに向けて、相談から見える現在の課題や社会情勢なども踏まえた研修内容となるよう、工夫する必要がある。また、DVに対する正しい理解のための内容を盛り込み、支援者としての基本姿勢を学んでもらう必要もある。</p> <p>○ハラスメント対策についてのあり方検討が必要である。</p>							
対応策							
<p>○若い世代に向けた暴力防止の啓発として、アプリを活用した広報や、人権教育を盛り込んだデートDV防止講座を引続き実施する。</p> <p>○横浜市DV相談支援センター連絡会等での事例共有・振り返りの実施、支援者スキルアップのための研修の実施。</p>							

第4次横浜市男女共同参画行動計画 指標進捗状況（平成30年度）

取組分野Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現 指標

重点施策Ⅱ 困難な立場にある男女への支援

【参考：30年度】取組分野Ⅱについての審議会意見

- 施策の効果によって、ひとり親家庭の就労数が増えたのか、そもそもひとり親家庭の母数が増えたことで就労数が増えたのかを分析するべきである。
- 行政サービス情報はインターネットでの発信のみならず、情報提供のチャンネルを増やしていくことが重要である。
- 放課後キッズクラブの整備率は順調であるが、困難を抱える層へアプローチするためには、キッズクラブが学校の先生と児童に関する情報を共有していくべきである。

取組分野ⅡについてのDV施策推進連絡会意見

- LGBTの方からの相談については、現行の枠組みの中での相談・支援が難しい。県女性相談所としては、法的な位置づけも含めどういった対応ができるか検討していく必要があると考えている。DVは男女間のみで起きる訳ではない。市民局人権課が設けているLGBTの相談窓口との連携など、今後、LGBTのDV被害者への支援について、検討していく必要がある。
- 神奈川県弁護士会では、顔の見える関係づくりの一環として市女性福祉相談員の定例会議の中で、ミニ講座の実施や法律の基礎知識について解説をする機会を設けている。現場で対応している相談員の支援のため、こうした取組が継続できるよう、市の施策などの仕組みを検討してほしい。
- 統計上、男性のDV被害者が増えているが、外国人男性と日本人女性のカップル間や、外国人同士でも、男性被害者からの相談数が増えている。使える制度が少ないため、助言・支援が難しい。
- 警察での対応件数は毎年増えている。対応における傾向として、外国籍の方や同性カップルの増加、低年齢化が挙げられ、また、被害届を出さない被害者が多い。一方で、最近は暴力の被害が大きい事例については、被害届が出なくとも現行犯逮捕し、刑事事件化して対応することが増えている。
- 10代、20代では電話をすることに心理的なハードルを感じる人が増えているため、メールやLINEなどによる相談を導入したほうがいいのではないかと。
- 警察から児童相談所への通告のなかで、その多くが面前DVによる心理的虐待である。児童虐待とDVは表裏一体の関係であり、支援においては連携が大切である。

第4次横浜市男女共同参画行動計画 指標進捗状況(平成30年度)

取組分野Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた理解の促進・社会づくり 指標

重点施策Ⅲ 男性中心型労働慣行の見直し等による男性・シニアの育児・家事・介護等参画							
成果指標1~4	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
			H28	H29	H30	評価	
男性の育児休業取得率	13%	4.2% (25年度)	6.4% (27年度)	7.2%	7.2% (29年度)	△	※数値は平成29年度「男女共同参画に関する事業所調査」(横浜市)のもの
女性と男性の家事・育児・介護時間の割合(共働き世帯)	1対1.5	約1対3 (①男性:2時間40分 ②女性:8時間18分) (平日26年度)	約1対3 (①男性:2時間40分 ②女性:8時間18分) (平日26年度)	約1対5 (①男性:1時間4分 ②女性:5時間9分) (30年度)	約1対5 (①男性:1時間4分 ②女性:5時間9分)	△	※数値は平成30年度「男女共同参画に関する市民意識調査」(横浜市)のもの
年次有給休暇取得率	70%	新規指標のため 現状値なし	45.4% (27年度)	50.8%	50.8% (29年度)	△	※数値は平成29年度「男女共同参画に関する事業所調査」(横浜市)のもの
さまざまな地域活動に参加したことがない人の割合(直近3年間)	20%	36.9% (26年度)	36.9% (26年度)	50.8% (30年度)	50.8%	△	※数値は平成30年度「男女共同参画に関する市民意識調査」(横浜市)のもの
関連指標	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
			H28	H29	H30	評価	
男性が育児休業を取得することについて、現在、社会や企業の支援は十分と思う市民の割合		13.1% (26年度)	13.1% (26年度)	15.6%	15.6%	△	※数値は平成30年度「男女共同参画に関する市民意識調査」(横浜市)のもの
市内に主たる事務所を置く男女共同参画社会の形成の促進を図る活動を行うNPO法人の数		62件 (26年7月31日)	65法人	66法人	68法人	△	
活動指標	目標値	計画策定時	達成度				根拠・出典
			H28	H29	H30	評価	
「よこはまグッドバランス賞」認定事業所数	225事業所 (5か年累計)	180事業所 (19-26年度までの累計)	59事業所	158事業所	297事業所	◎	
女性活躍推進に取り組む企業への支援数	60件 (5か年累計)	4件 (26年度)	27件	53件	84件	◎	※中小企業女性活躍推進事業助成金および専門家派遣の件数
ワーク・ライフ・バランス推進に関するセミナー数	8回	6回	11回	11回	11回	◎	
男女共同参画に関する防災講座の参加者数	10,000人 (5か年累計)	約1,750人 (22-26年度平均)	1,881人	3,556人	5,801人	○	※地域における防災講座及び市民防災センターにおけるプログラムの受講者
平成30年度の主な取組							
<p>○市民向けワーク・ライフ・バランスの普及・啓発【政策局】【こども青少年局】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域における父親育児支援講座の実施や、冊子「パパブック」の配布による啓発、ウェブサイト「ヨコハマダディ」の運営による父親向け育児支援に関する情報配信を実施。 ・育児後に職場復帰する女性や共働きの男女を対象に、協力して家事・育児を行うためのセミナーや、父親と子ども向けの親子遊びの会等を開催。 ・誰もがライフもワークも充実できる暮らし方を目指し、企業との共創により実施する「ヨコハマみらいスタイルラボ」の取組として、男性の家事育児参加をテーマに、IKEA港北と連携による市民向け啓発イベントを開催した。 ・企業向けワーク・ライフ・バランスの普及・啓発【政策局】【こども青少年局】 ・よこはまグッドバランス賞特別賞受賞企業をはじめとした認定企業の取組を促し、ワーク・ライフ・バランスの重要性を伝えるため、「ワーク・ライフ・バランスガイド」を発行。 ・経営者、管理職、人事担当者を対象に、働き方改革を推進していくためのセミナー「生産性向上とダイバーシティがもたらす企業の成長」を開催した。 ・女性活躍推進協議会において、市内企業の男女がともに働きやすい職場環境づくりを促進するため、女性の就業ニーズ調査結果を活用し、仕事をしている女性としない女性別の就業ニーズをまとめ、パンフレットを作成、配布した。業界別の分科会では、IT分科会において神奈川県情報サービス産業協会と連携して、協会加盟している企業を対象とした、経営者向け啓発セミナー及び女性管理職職育成研修を実施した。製造業分科会では、横浜市工業会連合会から推薦された企業を中心に、市内製造業企業へのアンケート及びヒアリング調査と、よこはまグッドバランス賞認定企業など女性活躍に関心のある市内製造業企業による意見交換会を実施し、結果をまとめて、業界関係団体へ報告した。 <p>○保育所受け入れ可能枠拡大の取組【こども青少年局】</p> <p>全ての子どもに乳幼児期の保育・教育を保障するため、保育所・幼保連携型認定こども園・小規模保育等の整備など、引き続き、待機児童対策を進めるとともに、保育所、幼稚園など保育・教育基盤の安定的な確保に取り組んだ。(計2,818人 内訳:認可保育所整備1,774人、横浜保育室の認可移行支援:149人、認定こども園508人、地域型保育事業292人、横浜保育室から小規模保育事業への移行による減:▲151、私立幼稚園預かり保育の拡充:88人、企業主導型保育事業:158人)</p> <p>○放課後の居場所づくり【こども青少年局】</p> <p>はまっこふれあいスクールから放課後キッズクラブへの転換をすすめるとともに、放課後児童クラブの耐震化や面積確保のための分割・移転支援を行った。</p> <p>○地域防災における男女共同参画の推進【政策局】【総務局】【消防局】</p> <p>「YOKOHAMA わたしの防災カノート」(実際に震災を経験した女性たちの声をもとに、様々な状況下での被災をイメージして、自分にとって必要な備えをするためのワークノート)を活用し、女性の視点を入れた市民向け防災講座を実施。(参加実績2,245人)</p> <p>主な出前学習会開催先: 町内会・自治会防災研修、家庭防災員自主研修、PTA・子育て支援機関での防災研修、地域防災関連イベント</p> <p>○男性の地域活動の推進【教育委員会】</p> <p>「おやじの会」をはじめ、親子でふれあう事業などを通して、家庭教育や地域活動への父親層の参加を促進した。</p>							
目標達成に向けた課題							
<p>○企業における育児休業制度の整備は進んできている一方で、育休取得率は増加傾向にはあるが依然として低い水準であり、育休をとりやすい職場環境づくりが必要と考えられる。また、家事・育児への参画状況としては、男女間での格差が大きくなっており、男性の家事・育児・介護参画を一層進めることが必要となる。また、年次有休取得率も上昇しているが、現状の推移では平成32年の目標には届かない状況であり、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組が求められる。</p> <p>○活動指標は計画を上回る進捗状況であるが、成果指標は目標を下回っており、活動指標以外の効果的な取組の検討も必要。</p>							

対 応 策

- 「よこはまグッドバランス賞」認定企業の増加を通じて、育休や年次休暇を取得しやすい職場環境づくりに取り組む企業を増やしていく。
- 父親育児支援講座を、より多くの方に気軽に参加していただけるよう、引き続き、地域の身近な施設等で開催する。
- 男女共同参画センターにおいて、ともに子育てをするパートナーとコミュニケーションを図りながらエクササイズを行うなどのワークショップを通して、自然に男性が子育てを理解し親しむ機会をつくる。
- 企業との連携による、男性の家事育児参画やワーク・ライフ・バランスをテーマとした啓発活動を引き続き実施する。
- 男性の地域活動への参加や理解を促進するため、周知を進めるとともに、支援の在り方を検討していく。

【参考:30年度】取組分野Ⅲについての審議会意見

- 男性育児休業取得率の向上について、従来のイベントや冊子配布などの啓発活動は継続する必要があるが、それだけでは目標を達成できないため、企業や個人にインセンティブを与えるなどのアプローチも必要である。(例えば、保育所入所の利用調整の際に父親の育休取得を加点項目とするなど)
- ダブルケアのケースも増えてきており、男性の参加ではなく、積極的な参画が必要であり、男女が一緒に取り組んでいくものであることを広めていくべきである。
- 地域活動について、興味がない人が圧倒的であるため、クォーター制を導入するなど、ある程度強制力を持たせてみるのも手段である。

取組分野Ⅳ 推進体制の整備・強化

重点施策Ⅳ 社会基盤全体及び庁内の体制強化

平成 30 年度の主な取組

○男女共同参画センターとの連携強化【政策局】

男女共同参画センター 3 館が長年にわたり培った男女共同参画の推進のための経験とノウハウをさらに深めていくとともに、定期的な連絡会や協働事業をはじめ、一層の市との連携強化を図りながら、DV や性被害等の被害者支援や女性のリーダーシップ・プログラムなどを開催した。

○地域プラットフォームの設置とポータルサイトの開設【政策局】

横浜市女性活躍推進協議会

男女を含めた働き方の見直し、女性の登用促進、社会全体の機運の醸成につながる広報 P R など、地域の女性活躍を推進するための具体的な課題解決策を検討するため、業界別分科会の設置や、29 年度に女性活躍推進協議会として実施した、女性の就業ニーズ調査結果の市内企業向け情報発信等を実施しました。

◆製造業分科会

- ・横浜市工業会連合会から推薦された企業を中心に、市内製造業企業へのアンケートおよびヒアリング調査を実施
- ・よこはまグッドバランス賞認定企業など女性活躍に関心のある市内製造業企業による意見交換会を実施
- ・アンケート、ヒアリング調査、意見交換会の結果をまとめて、業界関係団体へ報告

◆IT 業界分科会

- ・平成 29 年度に引き続き、神奈川県情報サービス産業協会と連携して、協会加盟している企業を対象とした、経営者向け啓発セミナー及び女性管理職育成研修を実施

◆女性の就業ニーズ調査結果の活用

- ・仕事をしている女性、仕事をしていない女性別の就業ニーズをまとめ、市内企業が女性活躍（採用、キャリアアップ、両立支援等）を進める上での参考となるパンフレットを作成、配布

◆協議会ウェブサイト開設に向けた検討

- ・女性活躍や働き方改革に関する各種情報を一括して分かりやすく提供できるポータルサイトの開設に向けた検討を実施。
(開設時期：令和元年 6 月)

○男女共同参画推進会議の開催とプロジェクトチームの設置、各事業の所管の明確化【政策局】

市長を会長とする男女共同参画推進会議を開催し、市内企業に対する施策や庁内の女性活躍に関する施策等について議論した。

また、全庁横断的な重要課題について、庁外向けの取組としては「働き方改革を進める企業への支援について」プロジェクトを開催し、各局で実施している支援制度間の連携や、企業向けの効果的な情報発信等について検討を行った。さらに、庁内向けの取組としては、総務局のワークスタイルWG と一体で検討を進め、フレックスタイム制度およびテレワークの試行実施等を進めた。

課題と対応策

○市民に身近な場所で男女共同参画の裾野を広げるべく、引続き男女共同参画センターと連携して、市内全域における男女共同参画推進を図る。

○女性活躍推進協議会の活動や横浜市の各種支援制度・事業について、情報を一括して分かりやすく提供できるポータルサイトを開設する。

第 5 次横浜市男女共同参画行動計画の策定について

1 趣旨

第 4 次横浜市男女共同参画行動計画が令和 2 年度で終了するにあたり、次期行動計画（令和 3 年度から令和 7 年度まで）の策定に向けた検討を開始します。行動計画は、横浜市男女共同参画推進条例に基づき、市長が横浜市男女共同参画審議会に諮問し、答申を受けて策定します。

なお、答申（案）の策定にあたっては、審議会の部会として「第 5 次横浜市男女共同参画行動計画起草委員会」を設置し、検討する予定です。

横浜市男女共同参画推進条例

第 8 条 市長は、男女共同参画の総合的かつ計画的な推進を図るための行動計画（以下「行動計画」という。）を策定するものとする。

2 市長は、行動計画を策定するに当たっては、第 12 条第 1 項に規定する横浜市男女共同参画審議会に諮問しなければならない。

3 市長は、行動計画を策定したときは、これを公表するものとする。
（以下略）

2 策定までの主なスケジュール（予定）

令和元年 11～12 月	市長から審議会への諮問
令和 2 年 1～5 月	審議会における検討・確定
6 月	審議会から市長へ答申
9～12 月	行動計画・素案公表 パブリックコメントの実施
令和 3 年 3 月	行動計画策定

よこはまグッドバランス賞認定委員会について

1 趣旨

横浜市では、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの推進を図るために、男女がともに働きやすい職場環境づくりを積極的に進める市内中小企業等を「よこはまグッドバランス賞」として認定しています。

認定に当たっては、横浜市男女共同参画審議会の部会である「よこはまグッドバランス賞認定委員会」において、審議・決定しています。

【よこはまグッドバランス賞について】

(1) 応募資格

市内に本店又は本社がある従業員数 300 人以下の企業、社会福祉法人、財団法人、社団法人、協同組合、NPO 法人等

(2) 評価の対象となる取組

- | | |
|-----------------|----------------------|
| ① 経営者の理念表明と推進体制 | ④ 仕事と育児・介護との両立 |
| ② 長時間労働の是正と休暇取得 | ⑤ 女性活躍の推進 |
| ③ 多様で柔軟な働き方 | ⑥ 働きやすく・働きがいのある職場づくり |

2 委員の選任

学識経験者、市民、事業者のうちから 5 名以内で組織し、審議会の会長が指名します。(よこはまグッドバランス賞認定委員会設置要綱第 3 条)

3 委員任期

令和元年 8 月 28 日～3 年 8 月 27 日 (2 年間)

このたび 2 年間の任期満了に伴い、次期委員を委嘱する予定です。

4 決定事項に関する審議会との関係

よこはまグッドバランス賞の認定に関して、部会 (認定委員会) において審査し、審議会には会議内容を報告します。

5 認定委員会の開催日程 (予定)

- ・ 9 月下旬 第 1 回認定委員会
募集状況の報告、審査基準の決定
- ・ 12 月上旬 第 2 回認定委員会
訪問ヒアリング結果の報告、認定企業等の決定、特別賞・継続賞の決定

裏面あり

【参考】

1 実績

	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
認定	10	18	21	23	11	22	32	43	55	59	99	139
応募数	18	22	28	32	14	22	32	43	58	69	109	166

第4次横浜市男女共同参画行動計画における5か年の累計認定企業数目標：225社
横浜市中期4か年計画 2018～2021 における4か年の累計認定企業数目標：510社

2 よこはまグッドバランス賞企業と大学等との交流会

よこはまグッドバランス賞認定企業と市内大学生等との交流会を実施します。交流する機会を設けることで、認定企業の人材確保を支援するとともに、就職を控えた学生等を対象に、働くうえでの魅力ややりがいを伝えることで、今後のキャリア形成を支援します。

平成30年度開催実績

- ・交流会開催：全10回
- ・対象大学等：大学6校、
就職説明会1
- ・参加企業：のべ59社
- ・参加学生：のべ343人



横浜市男女共同参画貢献表彰の選考について

令和元年度横浜市男女共同参画貢献表彰の選考について、下記のとおり進めます。

1 選考スケジュール

5月～7月	候補者推薦依頼期間
11月中旬	審議会委員による事前審査（書類精査）
12月	被表彰者について審議（第2回男女共同参画審議会）
1月	男女共同参画審議会から市長に答申、被表彰者決定、記者発表 表彰式実施（予定）

2 審査方法の変更について

近年推薦団体・個人の専門分野が多岐にわたっており、より多様な意見を取り入れた公正な審査を実施するため、選考準備委員会による事前審査から、審議会委員による事前審査に変更します。あわせて事前審査の採点方法を5段階評価に見直します。

3 添付資料

- (1) 横浜市男女共同参画貢献表彰要綱
- (2) 横浜市男女共同参画貢献表彰審査要領

【参考 表彰概要】

1 目的

男女共同参画社会づくりに対する市民の一層の関心と意欲を高め、豊かで活力ある男女共同参画社会の形成に資する

2 対象者

- (1) 本市に在住若しくは在勤・在学する個人又は本市に所在する企業若しくは団体
- (2) もっぱら本市の市域内において活動してきた個人、企業又は団体

3 表彰の区分

- (1) 功労大賞（原則1名又は1団体）

本市における男女共同参画社会の形成に向けた気運の醸成に顕著な功績のあった個人・団体、又は実践的な活動を積み重ね男女共同参画の推進に貢献してきた個人・団体

- (2) 推進賞（原則数名又は数団体）

本市における先駆的、実践的な活動により今後の男女共同参画社会の推進者として活躍が期待できる個人・団体

4 過去の受賞者・受賞団体

○…個人 ◎…団体

年度	区分	受賞者・受賞団体 (敬称略)
30 年 度	功労大賞	○平出 田鶴子 (社会福祉法人あさひ理事長) ◎認定NPO法人 エンパワメントかながわ ◎認定NPO法人 地球市民ACTかながわ
	推進賞	○東 みちよ (一般社団法人スマート・ウィメンズ・コミュニティ代表理事) ◎特定非営利法人 森ノオト
29 年 度	功労大賞	○大越 由美子 (旭区希望が丘東地区連合自治会副会長) ○大伴 好子 (つるみ子育て・個育ちフォーラム運営委員会会長 鶴見区更生保護女性会会長 鶴見区市場下町自治会長)
	推進賞	○武居 和子 (横浜市レディース卓球連盟会長) ○藤田 美智子 (鶴見区障害児者団体連合会会長) ◎ボランティアいでたち (栄区で活動する男性ボランティアグループ)
28 年 度	功労大賞	○池田 敬子 (日本体育大学名誉教授、 一般社団法人全日本ジュニア体操クラブ連盟会長) ○嶋田 昌子 (NPO法人横浜シティガイド協会 副会長)
	推進賞	○小林 由美子 (保土ヶ谷区民会議 代表委員) ◎特定非営利活動法人 さくら茶屋にししば (多世代間交流や安心していきいきと暮らせる地域づくりを推進)
27 年 度	功労大賞	○有賀 美代 (社会福祉法人横浜市戸塚区社会福祉協議会 会長) ○清水 靖枝 (長屋門公園歴史体験ゾーン運営委員会 事務局長)
	推進賞	○坂田 静江 (横浜農業協同組合 理事)
26 年 度	功労大賞	○西井 華子 (医療法人社団養心会鶴見西井病院 院長・医師)
	推進賞	○岩城 孝子 (ひだち屋不動産 代表者) ○小栗 昭子 (認定NPO法人あっとほーむ 代表理事) ◎株式会社 ダッドウェイ (商品企画開発などの事業を通して父親の育児参加などを促進)
25 年 度	功労大賞	○早川 和子 (ポリネシア舞踊研究者) ○日浦 美智江 ((社福)訪問の家 理事)
	推進賞	○山川 英子 (青葉区連合自治会長会 副会長) ◎特定非営利活動法人 親がめ (子育て支援団体)
24 年 度	功労大賞	○佐伯 輝子 (医師、元寿町勤労者福祉協会診療所長)
	推進賞	○近賀 ゆかり (プロサッカー選手) ◎よこはま一人子育てフォーラム (子育て支援団体) ◎横浜市西消防団 (消防団)
23 年 度	功労大賞	○有馬 真喜子 (NPO法人 UN Women(国連女性機関)日本国内委員会理事長) ◎特定非営利活動法人 かながわ女のスペースみずら (DV 被害者等の支援) ◎特定非営利活動法人 女性の家サーラー (DV 被害者等の支援) ◎社会福祉法人 礼拝会 (DV 被害者等の支援)
	推進賞	○秦 好子 (横浜災害ボランティアバスの会代表理事) ○外山 薫 (金沢区災害ボランティアネットワーク代表) ◎特定非営利活動法人 ビーのビーの (子育て支援)

横浜市男女共同参画貢献表彰要綱

制 定 平成 23 年 1 月 4 日 市男女第 637 号 (市民局長決裁)

最近改正 平成 31 年 3 月 26 日 政男女第 502 号 (政策局長決裁)

(目的)

第 1 条 この要綱は、横浜市における男女共同参画社会の形成に積極的に取り組み、他の模範として推奨できる個人又は団体を表彰することによって、男女共同参画社会づくりに対する市民の一層の関心と意欲を高め、豊かで活力ある男女共同参画社会の実現に資することを目的とする「横浜市男女共同参画貢献表彰」の実施に必要な事項を定めるものとする。

(表彰の種類・対象)

第 2 条 市長は、次の各号に該当するもので、相当と認めるものを表彰する。

(1) 功労大賞

本市における男女共同参画社会の形成に向けた気運の醸成に顕著な功績のあった個人・団体、又は実践的な活動を積み重ね男女共同参画の推進に貢献してきた個人・団体。

(2) 推進賞

本市における先駆的、実践的な活動により今後の男女共同参画社会の推進者として活躍が期待できる個人・団体。

2 前項の規定により表彰を受ける者は、次のいずれかに該当するものでなければならない。

(1) 本市に在住、在勤若しくは在学する個人又は本市に所在する企業若しくは団体

(2) もっぱら本市の市域内において活動してきた個人、企業又は団体

3 前項の規定による「個人」には、推薦日から概ね過去 1 年以内に死亡した故人も含むものとする。

(候補者の推薦)

第 3 条 次の各号の長は、表彰にふさわしい候補者を市長に推薦することができる。

(1) 横浜市各区局及び統括本部

(2) 横浜市市民活動支援センター

(3) 横浜市男女共同参画推進協会

(4) 横浜市体育協会

(5) 横浜市芸術文化振興財団

(6) よこはまユース

(7) 横浜市国際交流協会

(8) 横浜市社会福祉協議会

(9) 横浜企業経営支援財団

(10) 横浜商工会議所

(11) その他政策局長が必要と認める団体

2 前項の規定により推薦を行う者は、横浜市男女共同参画貢献表彰候補者推薦調書（様式 1、様式 2）により、推薦するものとする。

(被表彰者の決定)

第 4 条 市長は、横浜市男女共同参画審議会に諮問し、その答申を踏まえて被表彰者を決定するものとする。

(被表彰者の数)

第5条 この表彰における被表彰者の数は、原則として「功労大賞」を1名または1団体とし、「推進賞」を数名または数団体とする。

(表彰の方法)

第6条 表彰は、毎年度市長が行い、表彰状を授与する。

2 表彰には記念品を添えることができる。

(表彰の除外)

第7条 次の各号の一に該当するものについては、表彰の対象から除くものとする。

- (1) この要綱による、同一の種類を既に受賞したもの
- (2) 男女共同参画を本務とする市の出資法人及びその法人に現在在職する役員または職員
- (3) 罰金以上の刑に処せられた者。ただし、刑の言渡しの効力が失われたものとされた者を除く。

(事務局)

第8条 表彰に関する事務は、政策局男女共同参画推進課において行う。

(実施細目)

第9条 この要綱に定めるもののほか、表彰の実施について必要な事項は、政策局長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成23年1月4日から施行する。

附 則

この要綱は、平成23年8月10日から施行する。

附 則

この要綱は、平成24年8月15日から施行する。

附 則

この要綱は、平成25年8月20日から施行する。

附 則

この要綱は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成28年6月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成31年3月26日から施行する。

推薦者	所在地		
	団体名		
	代表者		
記入者	氏名	TEL	— —
	所属部署	FAX	— —
	e-mail		

候補者	<個人の場合>		<団体の場合>	
	ふりがな 氏名		ふりがな 団体名	
	性別 男 ・ 女	生年月日 年 月 日	ふりがな 代表者名	
	職業		設立年月日 年 月 日	
	活動者としての現職		団体の目的	
	経歴(職歴等)		構成人員 人(うち女性 人、男性 人)	
	住所又は所在地			
	TEL — —		FAX — —	
賞 罰	年月日	賞罰の内容		

※ 団体の場合は、定款、規約などの写しを添付してください。

※ 推薦調書に記載された個人情報は、本推薦及び表彰に関連する用途に限って使用し、「行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律」「横浜市個人情報の保護に関する条例」に基づき適正な管理を行います。

推薦理由		
横浜市への貢献	横浜市域でどのような貢献や活動をしてきたか、具体的に記載してください。	
主な活動の経歴	年月日	経歴
候補者について下記の項目につき、それぞれ具体的に記載してください。また、候補者の実績や事業内容の資料を添付する場合は、A4用紙3ページ以内で提出してください。(新聞記事等含む。)		
項目	ア 貢献度（横浜市の男女共同参画社会の実現に向け、様々な分野で自ら積極的に活動してきた、また後進の育成に努めてきたなど、大きく貢献しているか）	
	イ 成果・影響度（活動の業績が顕著であり、社会に大きな影響を与えてきたか）	
	ウ 先駆性（女性（男性）の少ない分野に挑戦するなど、女性（男性）の新たな社会参画を支援するものであるか）	
	エ アピール度（本表彰を受賞することにより、男女共同参画の推進の事例として人々に訴えかけるものであるか）	

横浜市男女共同参画貢献表彰候補者推薦調書【推進賞】

(記入日) 平成 年 月 日

推薦者	所在地		
	団体名		
	代表者		
記入者	氏名	TEL	— —
	所属部署	FAX	— —
	e-mail		

	＜個人の場合＞	＜団体の場合＞	
候補者	ふりがな	ふりがな	
	氏名	団体名	
	性別 男 ・ 女	生年月日 年 月 日	ふりがな 代表者名
	職業	設立年月日 年 月 日	
	活動者としての現職	団体の目的	
	経歴(職歴等)	構成人員 人(うち女性 人、男性 人)	
	住所又は所在地		
	TEL — —	FAX — —	
賞 罰	年月日	賞罰の内容	

※ 団体の場合は、定款、規約などの写しを添付してください。
 ※ 推薦調書に記載された個人情報は、本推薦及び表彰に関連する用途に限って使用し、「行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律」「横浜市個人情報の保護に関する条例」に基づき適正な管理を行います。

推薦理由		
横浜市への貢献	横浜市域でどのような貢献や活動をしてきたか、具体的に記載してください。	
主な活動の経歴	年月日	経歴
候補者について下記の項目につき、それぞれ具体的に記載してください。また、候補者の実績や事業内容の資料を添付する場合は、A4用紙3ページ以内で提出してください。(新聞記事等含む。)		
項目	ア 先導度 (女性 (男性) が自らもチャレンジしたいと思うような身近なモデルであるか)	
	イ 成果・期待度 (活動の業績が十分にあり、今後も発展的に活躍することが期待できるか)	
	ウ 先駆性 (女性 (男性) の参画があまり進んでいない分野でのチャレンジなど、女性 (男性) にとって先駆的なチャレンジであるか)	
	エ アピール度 (本表彰を受賞することにより、男女共同参画の推進の事例として人々に訴えかけるものであるか)	

横浜市男女共同参画貢献表彰審査要領

1 目的

この要領は、横浜市男女共同参画貢献表彰の被表彰者の決定を行うにあたって、必要な事項を定めるものとする。

2 審査方法

被表彰者の審査は、次の手順により行うものとする。

(1) 横浜市男女共同参画審議会での審査

ア 書面による事前評価

横浜市男女共同参画審議会(以下「審議会」)の委員は、この要領の評価及び審査項目の視点から事前に評価を行い、事前評価表(別紙1)に記載して事務局へ提出する。

イ 審議会における評価

審議会は、審議会委員の事前評価を参考に、候補者について審査し、その結果を市長へ報告(答申)する。

(2) 被表彰者の決定

市長は、審議会の審査内容をもとに、被表彰者を決定する。

3 評価及び審査項目

(1) 功労大賞

ア 貢献度(横浜市の男女共同参画社会の実現に向け、様々な分野で自ら積極的に活動してきた、また後進の育成に努めてきたなど、大きく貢献しているか)

イ 成果・影響度(活動の業績が顕著であり、社会に大きな影響を与えてきたか)

ウ 先駆性(女性(男性)の少ない分野に挑戦するなど、女性(男性)の新たな社会参画を支援するものであるか)

エ アピール度(本表彰を受賞することにより、男女共同参画の推進の事例として人々に訴えかけるものであるか)

(2) 推進賞

ア 先導度(女性(男性)が自らもチャレンジしたいと思うような身近なモデルであるか)

イ 成果・期待(活動の業績が十分にあり、今後も発展的に活躍することが期待できるか)

ウ 先駆性(女性(男性)の参画があまり進んでいない分野でのチャレンジなど、女性(男性)にとって先駆的なチャレンジであるか)

エ アピール度(本表彰を受賞することにより、男女共同参画の推進の事例として人々に訴えかけるものであるか)

4 その他(審査からの除斥)

審査会の委員が、表彰の候補となっている個人の親族または団体の構成員である場合、当該委員は、その年度の表彰の審査には参加できないこととする。なお、除斥の要件にあてはまる場合、委員は、あらかじめ申出書(別紙2)により、その旨を委員長に申し出なければならない。

〇〇年度 横浜市男女共同参画貢献表彰 候補者事前評価表 【功労大賞】

記入者氏名

記載方法：各候補者について、項目ごとに5段階（5 非常に優れている 4 優れている 3 普通 2 やや不十分 1 不十分）で点数をつけてください。

項目	候補者名	候補者名	候補者名	候補者名	候補者名
貢献度 横浜市の男女共同参画社会の実現に向け、様々な分野で自ら積極的に活動してきた、また後進の育成に努めてきたなど、大きく貢献しているか					
成果・影響度 活動の業績が顕著であり、社会に大きな影響を与えてきたか					
先駆性 女性(男性)の少ない分野に挑戦するなど、女性(男性)の新たな社会参画を支援するものであるか					
アピール度 本表彰を受賞することにより、男女共同参画の推進の事例として人々に訴えかけるものであるか					
合計点	0	0	0	0	0
講評 ご意見がありましたらご記入ください					

〇〇年度 横浜市男女共同参画貢献表彰 候補者事前評価表 【推進賞】

記入者氏名

記載方法：各候補者について、項目ごとに5段階（5 非常に優れている 4 優れている 3 普通 2 やや不十分 1 不十分）で点数をつけてください。

項目	候補者名	候補者名	候補者名	候補者名	候補者名
先導性 女性(男性)が自らもチャレンジしたい と思うような身近なモデルであるか					
成果・期待度 活動の業績が十分にあり、今後も発 展的に活躍することが期待できるか					
先駆性 女性(男性)の参画があまり進んでい ない分野でのチャレンジなど、女性 (男性)にとって先駆的なチャレンジ であるか					
アピール度 本表彰を受賞することにより、男女共 同参画の推進の事例として人々に訴 えかけるものであるか					
合計点	0	0	0	0	0
講評 ご意見がありましたらご記入ください					

横浜市男女共同参画審議会委員長 様

横浜市男女共同参画貢献表彰の審査に関する申出書

私は、平成●年度横浜市男女共同参画貢献表彰の審査において、
次の理由により、審査要領に定める、審査からの除斥の要件に該当
することを申し出ます。

(理由)

1 候補者（個人）の関係者であるため

(具体的に

)

2 候補者（団体）の構成員等であるため

(具体的に

)

平成 年 月 日

横浜市男女共同参画審議会

氏名

印

3 女性が働きやすく活躍できるまちの実現

※()内は平成 30 年度予算額

「第 4 次横浜市男女共同参画行動計画」に基づき、「日本一女性が働きやすい、働きがいのある都市」の実現に向け施策を推進します。

また、あらゆる分野における女性の活躍を目指して、働きたい・働き続けたい女性への支援や、男女がともに働きやすい職場づくりを推進するための企業支援などに取り組むとともに、市内の経済団体などで構成する女性活躍推進協議会等と連携して取組を進めます。

672 百万円 (767 百万円)

※主な減理由：ESCO 設備工事終了に伴う工事費 (113 百万円) の減

1 「第 4 次横浜市男女共同参画行動計画」に基づく重点施策の推進

取組分野 I : あらゆる分野における女性の活躍

- ・ 女性トップマネジメント養成セミナー：4 百万円【新規】

部長級の女性を対象に研修を実施し、企業の中核を担う女性の育成を支援

- ・ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定支援事業：5 百万円【新規】

今後、義務化が見込まれる従業員 101 人以上の市内中小企業を対象に、計画の策定等を支援

- ・ 横浜女性ネットワーク会議：7 百万円

働く女性の学びと交流の場として、横浜女性ネットワーク会議を開催



行動計画策定支援セミナー



女性の活躍推進に向けた
専門家派遣

取組分野 II : 安全・安心な暮らしの実現

- ・ DV 関連事業：1 百万円

暴力防止キャンペーン、若者向け暴力防止啓発、DV 施策推進連絡会を開催

取組分野Ⅲ：男女共同参画社会の実現に向けた理解の促進・社会づくり

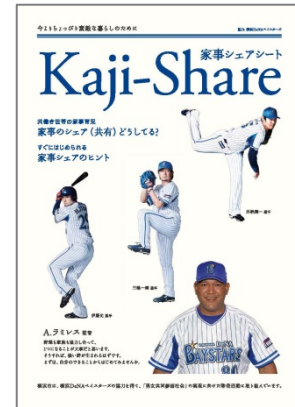
- 男女共同参画の推進に向けた広報・啓発：4百万円

男性の家事・育児参画の推進に向けた企業と連携した広報等、男女共同参画週間に併せた広報啓発を実施

- よこはまグッドバランス賞：7百万円

男女がともに働きやすい職場づくりに取り組む市内中小事業所を「よこはまグッドバランス賞」として認定

認定企業のPR強化と学生の今後のライフキャリア形成につなげるため、認定企業と大学生・既卒生等との交流会を開催



家事シェアシート

- 第7回アフリカ開発会議関連事業：4百万円【新規】

「第7回アフリカ開発会議」に合わせ、女性活躍に関するシンポジウムを開催

取組分野Ⅳ：推進体制の整備・強化

- 横浜市女性活躍推進協議会の運営及び広報啓発事業：2百万円

女性活躍推進協議会を運営するとともに、ホームページを作成し、女性活躍の推進や働き方の見直しに関する市や関連団体の取組を一元的に発信

- 男女共同参画に関する調査：2百万円

男女共同参画の現状を把握し、男女共同参画行動計画の策定や進捗管理を行うための参考資料とするために事業所調査を実施



女性活躍・働き方改革企業応援サイト
「ジョカツナビ@横浜」

2 男女共同参画センターを拠点とした施策の推進：630百万円

- 指定管理者制度による男女共同参画センター3館の運営等

男女共同参画センターにおいて、女性の社会参画や自立支援を進めるとともに、男性の家事・育児参画など、市民の皆様の自主的な活動の支援を指定管理者制度のもと展開するとともに、長寿命化対策工事（建築局予算）として男女共同参画センター横浜の受変電設備を更新

(2) 女性起業家の成長ステージにあわせた創業・発展支援

① 集客力のある百貨店等との連携・協働による販路拡大支援

《拡充》輝く女性起業家プロモーション事業 900万円（800万円）【P47】

集客力のある百貨店等と協定を結び、注目度の高い場での商品販売や事業PRを通じて販売ノウハウを実践的に学ぶことで、女性起業家の更なる成長・飛躍の契機とします。

また、31年度は、多くの百貨店等のバイヤーなどに向けた商品や事業の展示会『横浜女性起業家 COLLECTION』の出展参加枠を増やすことにより、女性起業家と百貨店等とのマッチングの可能性を更に拡大します。



横浜女性起業家 COLLECTION 2018 ロゴ



百貨店での出店



女性起業家の商品

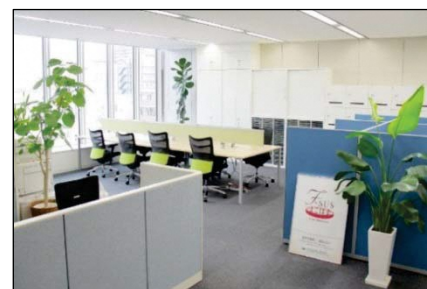


横浜女性起業家 COLLECTION の様子

② 創業から成長・発展を支援するオフィスの提供

F-SUS よこはま運営事業 590万円（590万円）【P46】

スタートアップオフィス『F-SUS よこはま』（エフサスヨコハマ）を運営するとともに、女性起業家の状況に即した適切な情報提供やアドバイスを行うインキュベーションマネージャーの配置、専門家による定期的な事業報告会の開催など、創業から成長まで一貫した支援を実施します。



F-SUS よこはま

③ ビジネスチャンスにつながるネットワーク形成支援

横浜ウーマンビジネスフェスタ事業 520万円（520万円）【P47】

女性起業家等が集う『横浜ウーマンビジネスフェスタ』を、『横浜女性ネットワーク会議』（政策局）と合同で開催し、発信力を強化することで、女性同士の幅広いネットワーク形成を支援します。併せて、商品・サービスの事業プレゼンテーションの場を設けることにより女性起業家の更なる成長につなげます。



事業プレゼンテーションの場『CHEER!』（チア）

5 多様な人材の活躍支援

(1) 多様で柔軟な働き方の創出

① 多様で柔軟な働き方の普及、啓発の推進

ワークスタイルプロモーション事業 ※ 920 万円 (920 万円) 【P60】

[※] 地方創生推進交付金 1/2 充当

《拡充》中小企業職場環境向上支援事業 (P5(1)④の再掲) 700 万円 (650 万円) 【P44】

市内中小企業等や市民を対象とした、多様で柔軟な働き方や在宅勤務（テレワーク・クラウドソーシング）の普及・啓発セミナー及び研修会等を実施します。

女性も男性も、柔軟な働き方がしやすい環境の整備を支援するため、就業規則の改定、休憩室・仮眠室の設置、フリーアドレス、テレワーク導入にかかる費用や、職場環境を PR するための動画作成費用を助成し、更なる人材の確保・定着につなげます。

さらに、市内中小企業等で、多様で柔軟な働き方に取り組んでいる企業や、その導入のポイント、また働きやすい先進的なオフィス環境を整備している企業等を紹介する冊子を作成・配布します。これにより、横浜での新しいワークスタイル（働き方）の魅力を発信します。

《主な拡充内容》

中小企業職場環境向上支援事業において、助成対象を拡充します。

- ・ 設備設置費用…休憩室・仮眠室を新たに対象
- ・ IT 環境等システム整備費用…コミュニケーションの活性化やオフィスの省力化等につながるフリーアドレスの導入、テレワーク導入については**男性の育児や介護、モバイルワーク等も対象**として拡充
- ・ 職場環境 PR 費用…求職者に向け働きやすい職場環境であることを PR



ワークスタイルセミナー(企業向け)



クラウドソーシングセミナー(市民向け)



フリーアドレス導入イメージ

出典:総務省行政管理局「理想の働き方」のために

② 多様で柔軟な働き方の創出を目指す中小企業への相談窓口の設置

ワークスタイル相談事業 ※ 480 万円 (480 万円) 【P60】

[※] 地方創生推進交付金 1/2 充当

人手不足の解消や労働生産性の向上等を目指す市内中小企業の経営者や人事・労務担当者等を対象に、就業規則の改正や労務環境の整備、テレワークの導入等、多様で柔軟な働き方の創出等に関する相談について、実績のあるコンサルタント等が応対します。

このことにより、新たな雇用や魅力ある職場環境の創出、育児・介護等での離職防止等、市民にとっての働きやすいまちを目指します。



ワークスタイル相談事業チラシ

(2) 経済成長を支える人材の活躍、技能の振興

① 若年者や女性、外国人など多様な人材に対する就職サポート

《拡充》「横浜で働こう！」推進事業 (P4(1)②の再掲) 5,313万円 (4,840万円) 【P58】

市内で就職を希望する多様な人材に対する、様々な就労支援を通じて、市内中小企業等の人手不足対策にも対応し、地域経済の活性化に取り組んでいきます。

ア 『横浜市就職サポートセンター』事業

個別相談や就職支援セミナー、若年者及び女性等を対象としたインターンシッププログラム、シニア向け就職支援プログラムなど様々な就労支援を実施します。

イ 合同就職面接会・合同企業説明会

建設業も含め求職者と採用担当者との面談の場を提供します。

ウ 外国人材就労支援事業【新規】(P4(1)①の再掲)

市内で就職を希望する外国人及びその受入れに意欲的な市内中小企業等を対象とした、就職活動応援セミナーや就職応援フェア(合同企業説明会)を実施します。



インターンシッププログラム
における集合研修

② 女性がいいききと活躍する中小企業・職場・ひとづくりの支援

中小企業女性活躍推進事業 (P5(1)④の再掲) 950万円 (1,227万円) 【P45】

《拡充》中小企業職場環境向上支援事業 (P5(1)④、P24(1)①の再掲) 700万円 (650万円) 【P44】

《拡充》「横浜で働こう！」推進事業 (P4(1)②、上記①の再掲) 5,313万円 (4,840万円) 【P58】

中小企業においても女性の活躍推進が、商品開発力の向上や人材確保・育成など企業の成長・発展につながる、重要な経営戦略であると理解し、実践いただくための取組を行います。

ア 中小企業経営者向けの普及・啓発セミナーを開催

イ 中小企業情報サイト『Career小町』(キャリアコマチ)や、SNS、新聞などの発信力のある媒体を活用し、女性活躍に取り組む市内中小企業に向けての情報を効果的に発信

ウ 社会保険労務士やコンサルタント等の専門家を直接派遣し、企業の実情に応じた具体的なアドバイスを実施

エ 女性も男性も働きやすい環境を整えるための就業規則の改定、休憩室・仮眠室の設置、フリーアドレス、テレワーク導入にかかる費用や、職場環境をPRするための動画作成費用を助成

さらに、『横浜市就職サポートセンター』において、女性相談員による個別相談や女性向け就職支援セミナーの実施、再就職を目指す女性のインターンシップの受け入れに積極的な市内中小企業等の開拓など、女性の再就職、職場復帰を支援します。



女性活躍推進公開セミナー



中小企業情報サイト「Career 小町」イメージ

③ 求職者の訓練ニーズ、社会や企業の要請に対応した職業訓練の実施

職業訓練事業 1億5,798万円 (1億5,469万円) 【P58】

横浜市中心中央職業訓練校において、8つの訓練科を開設し、職業訓練と訓練修了後のきめ細やかな就職活動支援により、求職者の早期就職を支援します。ひとり親家庭の親等の入校優先枠を設けるなど、訓練生一人ひとりに寄り添った訓練を実施していきます。



訓練科授業(CAD 製図科)

◆横浜市中心中央職業訓練校

職業に必要な技能や知識の習得を目指す求職者を対象に公共職業訓練を実施している全国で唯一の市立の職業能力開発施設。昭和33年の開設以来、60年にわたって各方面に多くの人材を送り出しています。



訓練科授業(介護総合科)

令和元年度 男女共同参画センターの主な取組について

1 広報啓発事業

男女共同参画について理解を広げるため、多様な媒体とアプローチで広報します。

目的	内容
地元企業との連携による男女共同参画の推進	・女子児童のSTEM教育推進や理系進路選択の支援のための実験教室 ・女性活躍推進をテーマとするトークショー
職員の講師派遣等による男女共同参画推進	・市内企業や団体向けに、男女共同参画、ハラスメント防止、地域防災と女性等のテーマで職員を講師として派遣 ・市内中小企業向けのハラスメント防止セミナーの開催(9/6)

2 講座事業

(1) 女性の再就職・転職支援、働く女性の活躍支援、継続就業支援

働く女性の能力開発とネットワークづくりに資する事業や再就職支援事業を実施し、女性のキャリア形成を支援します。

目的	内容
女性の再就職・転職を支援	「女性としごと 応援デスク」をセンター3館で展開し、再就職・転職を目指す女性を対象に、無料の個別相談、ミニセミナー、出張キャリア相談等を実施
女性の継続就業を支援	横浜市と共催で、働く女性を対象に「横浜女性ネットワーク会議」を実施（「横浜ウーマンビジネスフェスタ」と合同開催） 横浜市内事業所で働く女性を対象に「よこはま女性のリーダーシップ・プログラム」を実施
非正規職で働く壮年独身女性を支援	パート・派遣・契約などで働くシングル女性を対象に「仕事とくらしのセーフティ講座」を開催

(2) 女性の起業支援

自ら事業を起こして仕事をつくりだしたい女性のニーズに応じて、起業支援事業を継続して実施します。

目的	内容
女性の起業による就業を促進	女性のための起業塾「女性起業家たまご塾」や、起業準備セミナー、スキルアップセミナー、開業直前の課題解決や開業を後押しするフォローアップセミナー等を実施

(3) 就労困難層への就業支援

働きづらさを抱える女性を対象に、就労準備のための講座や就労体験、わかちあいの場を提供します。

目的	内容
就労困難な女性の就労・自立を支援	働きづらさや生きづらさを抱える若年無業女性を対象に「ガールズ編しごと準備講座」や「めぐカフェ」での就労体験、就労経験がなく長期間孤立していた人を対象に就業の前段階としてのボランティア参加など、社会体験の場を提供

(4) ワーク・ライフ・バランス支援

目的	内容
仕事と子育ての両立支援	仕事と子育ての両立に関するセミナーを開催

3 調査研究・事業開発事業

社会・経済状況の変化をとらえた事業を開発するため、調査研究及び事業開発事業を行います。

目的	内容
性暴力被害女性に対する地域での支援の充実	【新規】性暴力被害者のセルフケアサポートグループについて、支援者向けの研修を開催

女性のリーダーシップ・プログラムの成果検証	【新規】よこはま女性のリーダーシップ・プログラムの成果と課題を検証し、ブラッシュアップするため、修了者及び所属事業所を対象とした調査を実施
非正規雇用で働くシングル女性向けに各種制度を周知	【新規】非正規雇用で働くシングル女性が活用できる福祉・社会保障制度等の周知を目的とした、しおりの作成と講座や関係機関等での配布
外国人女性の生活課題等の解決支援	【新規】地域の支援機関との協働で、市内在住外国人女性の生活課題の把握と解決に資する事業を検討
政治分野における男女共同参画への取組	政治分野における男女共同参画を考える場を提供
学生等若年層向けアウトリーチ	メディアにおけるジェンダーバイアスを読み解く力をつけるための講座を明治学院大学と連携し、学生向けに開催

4 相談事業

(1) 心とからだと生き方の総合相談

相談者自らが課題を整理し、解決していくプロセスを支援する総合相談事業を実施し、市民の相談ニーズに応えていきます。

目的	内容
市民が抱える問題解決の支援	<ul style="list-style-type: none"> ・固定的な性別役割や男女の格差に起因する生きづらさを受け止め、相談者自身が解決の道筋を立てることを支援する個別相談を実施 ①電話相談 ②面接相談 ③弁護士相談 ④精神科医相談 ・グループ型相談 ①DVの経験をわかちあい、今後の生き方を考える場の提供 ②性暴力被害者が被害に起因する症状やセルフケアについて知る機会を提供し、人や社会とのつながりを取り戻す契機を提供 ・男性相談：家族関係、職場の人間関係、介護と仕事の両立、ひとり親家庭の子育て等、男性の様々な悩みに応じる相談を実施

(2) 横浜市DV相談支援センター

こども青少年局こども家庭課、各区福祉保健センターと連携してDV被害者からの相談に対応します。

目的	内容
DV被害者の支援	電話相談、面接相談を実施し、DV相談証明書の申請受付・交付及び保護命令申し立てを支援

(3) 性別による差別等の相談

目的	内容
性差別等人権侵害への支援	性別を理由に不利益な扱いをされた等、人権が侵害された場合の相談と申出対応

5 情報事業

男女共同参画社会の形成に役立つ情報を発信します。

目的	内容
地域における男女共同参画の推進	<ul style="list-style-type: none"> 各センター内のライブラリ等で、事業と連動した資料の収集・提供、情報発信を行う。展示やメルマガ配信等により、所蔵資料の利用を促進 コミュニティ・カフェや子育て支援拠点などに「フォーラム文庫」を常設し、蔵書の貸出を継続的に行う。企業や団体に、蔵書の「セット貸出」の実施

6 協働連携事業

市民グループやNPOと協同で事業を展開することを通じて、地域の課題解決を目指します。

目的	内容
市民グループとの協働による男女共同参画の推進	3館「まつり」での各市民グループによる出展、出演や、時代のニーズに合った男女共同参画の実現に資する事業企画を市民より公募し実施